



**Roskilde  
University**

### **Billedet som Anker**

Metodisk inspiration til kvalitativ kommunikationsforskning

Pedersen, Chistina Hee

*Published in:*  
N O R D I C O M - Information

*Publication date:*  
2004

*Citation for published version (APA):*  
Pedersen, C. H. (2004). Billedet som Anker: Metodisk inspiration til kvalitativ kommunikationsforskning. *N O R D I C O M - Information*, 26(1), 41-59.

#### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

#### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact [rucforsk@kb.dk](mailto:rucforsk@kb.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Billedet som anker

## - metodisk inspiration til kvalitativ kommunikationsforskning

*Af Christina Hee Pedersen*

Hvad kan egentlig billeder, som ord alene ikke formår? Det er et spørgsmål som denne artikel vil illustrere og diskutere. Artiklen er skrevet med udgangspunkt i erfaringer fra en billedøvelse, designet til at indfange kønnede betydninger i danske bistandsorganisationer. Mit budskab her er at understrege at billedøvelsen har noget at tilbyde kommunikationsforskere, som arbejder med alle former for betydningsdannelse ud fra en kvalitativ metodetilgang, uanset forskningens genstandsfelt. Samtaler omkring billeder fungerer som et effektivt betydningsforankrende ”redskab”, som åbner for nye erkendelser og giver mulighed for at bearbejde og udvikle både kollektive og individuelle erfaringer på en anden måde, end når man nøjes med at tale sammen.<sup>1</sup> Arbejdet med billeder som metodisk tilgangsmåde ikke alene udvider undersøgerens horisont, - også deltagerne spindes ind i spændende refleksioner i mødet med et billede og de bliver ofte selv mere afklarede i dialogen med andre deltagers oplevelser og tolkninger.

I billedøvelsen bliver billedet/tegningen/fotografiet en hjælper som medvirker til at etablere dialog i en gruppe medarbejdere i en organisation. Det blev det anker, hvortil deltagerne kunne knytte betydning. Dialogen omkring billederne udtrykte, hvordan køn, (der i dette tilfælde var forskningens genstand), gøres i en diskursiv praksis, og på hvilke finurlige måder sproget aktivt sætter grænser, styrer processer og udtaler normer i forhold til den sociale kategori køn.

I nærværende artikel gennemgås den konkrete øvelse, hvorefter læseren præsenteres for eksempler på den type af empiri, som billedøvelsen genererer. Jeg vil ligeledes antyde mulige tolkningsvinkler på det præsenterede materiale.

Mit ærinde med artiklen er at inspirere til metodisk nytænkning. Inddragelse af billedmateriale i empiriindsamlingen kan på afgørende vis udvide vores forståelser af kommunikationens kompleksitet og give konkret indsigt i, hvordan individuel og kollektiv betydningsdannelse foregår som en kommunikativ praksis.

## **Et indblik i forskningens kontekst**

Formålet med det forskningsprojekt, hvor billedøvelsen blev udviklet som et af flere metodiske greb, har været at få fat i hvilke forestillinger, forståelser og forventninger om køn, man kan finde i danske bistandsorganisationer i dag.<sup>1</sup> Kønnen skabes og genskabes i organisationslivet, og hvis skal man forstå forandringer i kønsrelationerne aktuelt, må man udforske de måder, vi er tilstede i vores organisationer. I forhold til andre danske organisationer er det, der gør bistandsverdenen specielt interessant, at feltets deltagere forventes at tale om køn, fordi kønsdimensionen er et højt prioriteret politisk indsatsområde i dansk bistand.

Fra forskningsprojektets start var det klart, at selve den måde bistandsverdenen fungerer på ville kunne repræsentere en alvorlig hindring, når jeg skulle indsamle data om organisationslivet og kønnets betydning i dette. Den danske bistandsverden er relativt lukket, skønt den enkelte organisation i sin selvforståelse næppe ville nikke genkendende til en sådan karakteristik.

Skønt organisationstyperne er forskellige, er det alligevel meningsfyldt at tale om et system med en fælles logik, fælles forståelsesformer, sprog, referencepunkter og regelsæt. Man mødes på fællesseminarer, evaluerer hinandens arbejder, kommenterer hinandens politikker, samarbejder på konkrete appraisal-reviews og evalueringsmissioner, og forholder sig ofte til de samme internationale dokumenter specielt fra Verdensbanken og forskellige FN-organisationer

Jeg ser altså på samlingen af organisationer i bistandsverdenen som et system, der kun lukker op for sin omverden, hvis det foregår på systemets egne ”præmisser” og indenfor systemets egen forståelsesramme. Det som Luhmann kalder et lukket og selvrefererende system.

De tre typer organisationer – civilsamfund, stat og private virksomheder – er afhængige af hinanden. Manglende organisatorisk stabilitet og kravet om forandringsparathed er et fælles vilkår for mange ansatte i alle tre typer organisationer. Den indbyrdes afhængighed handler ikke kun om økonomi og magt, men også om politisk og faglig legitimitet og bekræftelse.

Man kunne sige, at der både er et behov for at blive set af de andre aktører som legitim og for at kunne definere sig som væsensforskellig fra de andre.

## **Adgang til feltet**

Jeg har selv et mangeårigt personligt kendskab til feltet (specielt fra privat firma og fra ngo-verdenen). Nogle af mine informanter ville derfor kende til mig som forhenværende praktiker i feltet og det ville selvfølgelig øve indflydelse på den måde, jeg ville blive opfattet på. Jeg var klar over, at det ville påvirke mine muligheder for at få adgang til organisationerne og i nogle tilfælde måske endda betyde, at det ville blive vanskeligt at komme ind og udføre deltagerobservation over en længere periode. For aktørerne i denne verden er der ofte meget på spil, dels fordi feltets aktiviteter til stadighed er under offentlighedens lup og dels fordi mange forhold og resultater ikke ”findes egnede til” hverken offentliggørelse eller dybdegående akademisk analyse.

De fleste af de organisationer, jeg arbejder med, er organisationer, som føler sig og reelt er pressede af de globale udviklingstendenser. Tid er en ressource, som er i høj kurs. Jeg forudså derfor, at det ville blive vanskeligt at finde organisationer, der var i stand til eller villige til at afsætte tid til et tilfældigt udefrakommende forskningsprojekts aktiviteter.

Hvis mit projekt havde haft en mere ”konsulentagtig” karakter, ville dette måske have kunnet lade sig gøre. Men da mit mål var eksplorativt, ønskede jeg ikke fra starten at lade mig begrænse af forventninger om et konkret ”output” med direkte anvendelsesværdi for de involverede organisationer.<sup>2</sup> Jeg måtte finde en måde at komme i nærheden af de kønnede betydningsformer, uden at leve med i organisationernes dagligliv.

## **Øvelsesdesign**

Svaret blev et design af en billedøvelse, hvis formål det var at bringe mig tættere på de forståelser af køn, som er virksomme hos bistanndsverdenens medlemmer. Jeg forestillede mig, at det i dialogisk forløb med billedet som anker, - d.v.s. som et fastholdt udtryk, der konkretiserer betydning - ville blive muligt at finde både nye og gamle opfattelser af maskuliniteter, femininiteter, mænd, kvinder og kønsneutralitet ikke at forglemme.

Gennem et årstid havde jeg indsamlet en mængde billeder fra aviser, fagblade, dameblade og medlemsblade. Det blev til en bunke på 160 forskellige billeder. Billederne var udvalgt med henblik på, at det skulle være muligt at lægge mange forskellige slags betydninger ind i dem.

---

<sup>1</sup> Projektets titel er ”Betydninger af køn i danske bistanndsorganisationer” og er gennemført fra Kommunikation på Roskilde Universitetscenter.

Der var fotografier såvel som tegninger, både konkrete og mere abstrakte. Billederne skulle kunne tale til forskellige mennesker og forskellige perceptionsniveauer. De skulle også kunne relatere sig til arbejdslivet og endelig måtte de være egnede til at åbne for diskussioner om køn i organisationer.

Øvelsen var 100 % forskerstyret, både når det gælder udvælgelsen af de mange billeder, og når det gælder forløbet og formen. Øvelsens gennemførelse forudsatte, at deltagerne havde tillid til min evne til at styre forløbet og at de undervejs i forløbet på den workshop, hvor billedøvelsen foregik, følte, at min kollega og jeg som procesansvarlige kunne vores kram. Øvelsen var designet, så deltagerne ville komme til at veksle mellem forskellige tilstande og aktiviteter (momenter) - fra individuel refleksion/definition og fri association til diskussion og forhandling omkring betydning deltagerne imellem. Jeg konstruerede altså et guidet forløb, hvor valg, refleksioner, meningsudvekslinger og forhandlinger afløste hinanden i en interaktiv, kommunikativ dynamik, men med fast styring og med mig selv som "tourguide". De metodologiske problemstillinger, som et så styret design indebærer, vil jeg komme ind på til slut i artiklen.

### **Billedøvelsens forløb og forudsætninger**

Tillid er vigtig, hvis man skal føre en gruppe mennesker gennem et forløb som det billedøvelsen indebærer. Derfor var min introduktion til øvelsen af afgørende betydning. Folk er bange for det der med billeder. De fleste er klar over, at når man først går i dialog med og omkring et billede, bruger man sider af sig selv, som man ikke har kontrol over på helt samme måde, som hvis man svarer på et spørgsmål i et interview. De fleste har været vidne til eller har oplevet, at leg med billeder kan føre til både manipulation og magtmisbrug. Man kunne frygte, at en tredje person, som under denne billedøvelse kunne være enten en kollega eller forskeren, kunne finde på at gå analyserende ind og vurdere ens personlighed ud fra et specifikt billedvalg. Derfor var det meget vigtigt at understrege, at vi i vores tolkninger ikke var interesserede i at etablere en sammenhæng mellem personlighed og billedvalg. Vi gjorde det helt klart, at vi ville tage de betydninger den enkelte tillagde et billede for pålydende.

En forudsætning for at forløbet kan gennemføres, som det er tænkt, er forskerens pædagogiske erfaringer. Han eller hun må hvile sikkert i sin faglighed og være opmærksom og koncentreret,

mens øvelsen gennemføres. Forløbet er langt og kræver deltagernes fulde opmærksomhed, engagement og fokusering. Det er en forudsætning for, at deltagerne accepterer at lægge processen i hendes eller hans hånd. Deltagerne skal føle sig sikre på, at deres tillid ikke vil blive misbrugt. Mit eget kendskab til feltet som praktiker og min mangeårige erfaring med voksenpædagogik har været af uvurderlig betydning i den sammenhæng.

Min mandlige forskningsassistent og jeg gennemførte to workshops med hver 6 deltagere.<sup>3</sup> Den ene havde Ngo-ansatte som deltagere, mens deltagerne på den anden workshop var ansat i en privat virksomhed. I den private virksomhed deltog 4 mænd og 2 kvinder. I Ngo'en var det lige omvendt: 4 kvinder og 2 mænd.<sup>4</sup>

Vi ville også gerne have afholdt en workshop i Danida, for at have den tredje organisationstype repræsenteret i undersøgelsen. Desværre var det ikke muligt at gennemføre denne workshop.<sup>5</sup>

\*

Billedøvelsen består af 5 momenter og varer omkring halvanden time:

## **Moment 1**

De første ti minutter gik deltagerne rundt og kiggede på de mange billeder. Billederne lå spredt ud på gulv og borde. De store billeder lå for sig selv, de mellemstore billeder for sig og de små billeder for sig. Denne opdeling i størrelse valgte jeg, for at billedstørrelsen i sig selv ikke skulle få overdreven betydning for valget af billeder. Hvis billederne lå blandet, ville de store billeder nemlig nemt blot i kraft af deres størrelse få større opmærksomhed end de mindre.<sup>6</sup>

Hver deltager var udstyret med en lille blok og blev nu bedt om at kigge på billederne i omkring 15 minutter uden at tale sammen. Det var vigtigt at gøre opmærksom på, at notesblokken var personlig og at ingen, heller ikke forskerne, ville få adgang til deres noter bagefter.

Deltagerne skulle udvælge fire billeder, som ville kunne repræsentere fire egenskaber, man efter deres mening måtte besidde for at have det godt i deres organisation. Under begge workshops bad deltagerne selv om en omformulering af spørgsmålet, så deres svar kun kom til at omfatte deres egen afdeling, og ikke hele organisationen.

Man kunne indvende, at den valgte formulering af spørgsmålet bringer mig i et slags ontologisk dilemma i hvert fald set ud fra det poststrukturalistiske perspektiv, som har været projektets.

Spørgsmålets sproglige formulering underbygger en individforståelse, hvor egenskaber er noget individuelt og personligt, som findes i det enkelte menneske, så man cementerer måden at tænke individ på i stedet for at afnaturalisere eller sætte spørgsmålstejn ved den. I det moderne arbejdsliv ses måden, man *har det* på sin arbejdsplads som et resultat af den måde, man *er* på. Om man kan leve op til de krav, der stilles, kommer an på ens personlighed. I vores kulturs hverdagsforståelse er egenskaber noget personligt, noget man enten har eller kan tilegne sig og gøre til sin "ejendom" gennem bestemte læreprocesser. Det er ikke sådan, jeg selv forstår hverken læring eller praksis. Som forsker i et praksisfelt må man dog vælge at give praksisfeltets sprog forrang og prioritere mulighederne for at skabe en fælles kommunikationsplatform, hvor forsker og deltager kan forstå hinandens ræsonnementer. Man må bruge både begreber og sprog, som genkendes af de mennesker, man ønsker at etablere en dialog med. Derfor blev billedøvelsens centrale spørgsmål:

***Hvilke fire egenskaber er det godt at besidde for at have det godt i min afdeling/organisation?***

Deltagerne på de to workshops fik at vide, at hvis de ikke kunne finde et billede, der kunne repræsentere det, de ønskede at udtrykke, så skulle de blot på et stykke karton tegne den ting, de personer, den situation eller det, som skulle symbolisere de egenskaber, de ville have frem. Denne mulighed benyttede ingen af deltagerne på de to workshops sig dog af. Alligevel tror jeg, det er vigtigt, at friheden til selv at finde et selvvalgt udtryk er til stede. Selv med 160 billeder er der en risiko for, at en deltager ville kunne føle sig begrænset af mine valg.

Herefter bad jeg deltagerne om at kigge en ekstra gang på de fire billeder, de havde valgt og tegne et omrids af billedet i notesblokken, nedskrive den egenskab, det skulle repræsentere, og endelig koble stikord til egenskaben, som ville få dem til at huske begrundelserne for deres valg.

## **moment 2**

Efter den individuelle refleksion og valget af de fire billeder fortalte mænd og kvinder hver for sig i kønsopdelte grupper om deres valg. De blev bedt om ikke at afbryde hinanden, men lave en runde, og derefter begrænse sig til at spørge til begrundelserne for hvert enkelt valg.

### **moment 3**

Herefter blev kvindegruppen og mandegruppen bedt om at lave en rundkreds omkring et tomt bord, hvor de lagde de valgte billeder frem til skue for hele gruppen. Det betød for begge workshops, at 20 billeder kom på banen, da enkelte billeder var blevet valgt af flere deltagere. De næste 20 minutter diskuterede gruppen sig frem til syv billeder som svar på det oprindelige spørgsmål: Hvilke egenskaber er gode at besidde for at have det godt i jeres afdeling? Deltagerne blev bedt om at indgå i en forhandling med de andre og argumentere for egne valg.

### **moment 4**

Efter at gruppen var nået til enighed om 7 billeder/egenskaber fulgte ti minutters individuel refleksion. Deltagerne skulle kigge på de syv udvalgte billeder og overveje om selve billederne eller de egenskaber, de skulle repræsentere på nogen måde havde noget med køn at gøre? Hvis det var tilfældet, skulle de overveje, hvad de havde med køn at gøre – og på hvilken måde kønnet kom til udtryk i billedet selv og i de kompetencer/ egenskaber, de havde valgt. De personlige kommentarer til disse spørgsmål blev ligeledes fastholdt som stikord i den lille notesbog.

### **moment 5**

Endelig fulgte endnu en runde, hvor deltagerne først delagtiggjorde hinanden i deres refleksioner om køn uden at afbryde. Som afslutning på forløbet blev der åbnet op for spørgsmål og fri diskussion omkring synspunkter og tolkninger samt nye tanker, som øvelsen i sig selv bragte på banen. Også øvelsens brugbarhed blev kommenteret og evalueret.

Til sidst uddelte jeg en beskrivelse af billedøvelsen til deltagerne, så de, hvis de selv var blevet inspirerede, kunne bruge den i andre sammenhænge. Hele workshoppen blev optaget på bånd.

\*

Jeg kaldte øvelsen ”Kønnede betydninger og deres rationaler”. Som det fremgår, havde det spørgsmål, som først og fremmest guidede øvelsen, ikke noget eksplicit med køn at gøre. Senere års metodologiske diskussioner indenfor feministiske forskningskredse i Skandinavien har været inde på, at man ikke nødvendigvis bør italesætte kønsproblematikken for at undersøge kønnede betydninger og praksisser (bl.a. Haavind 2000). Hvis man arbejder så deltagerorienteret, som jeg har gjort, mener jeg dog, at man af etiske grunde bør lægge sine forskningsinteresser klart frem i forhold til de deltagere, som har indvilliget i at bruge deres tid på at deltage i et forskningsprojekt. I dette tilfælde vidste deltagerne, at det var køn, der var på dagordenen på



workshoppen - ingen tvivl om det. Alligevel har det nok været strategisk velvalgt at gå til øvelsen med et spørgsmål, som ikke i første omgang signalerede køn. Køn inddrages først eksplicit i moment 4, hvor deltagerne bliver bedt om at overveje, om deres valg og de tilhørende billeder har noget med køn at gøre. Jeg tror, det kan have haft betydning for den ligefremme måde, de fleste forholdt sig til spørgsmålet om køn på under øvelsen.

Den tabuisering, kønsspørgsmål i en årrække har været omgivet af i Danmark, forhindrer til tider, at man overhovedet kan få åbnet dialogen og her tror jeg øvelsens design gjorde en forskel.

For at give læseren en fornemmelse af hvilken type empiri, man som forsker sidder inde med efter denne billedøvelse, vil jeg i det følgende give en smagsprøve på den type svar, den enkelte workshopdeltager i det private firma fremkom med under moment 2 sammen med nogle af de begrundelser, som ledsagede enkelte valg. Siden vil jeg gengive et længere uddrag af forhandlingen i den kønsblandede gruppe (moment 3) i samme firma omkring udvælgelsen af et billede, som skulle repræsentere en egenskab, de kaldte ”evnen til at klare tidspres”. Jeg vil undervejs sporadisk antyde mulige analysevinkler på materialet. Endelig vil jeg vise, at en billedøvelse som denne, indeholder mange muligheder i forhold til deltagerorienteret forskning og påvise hvor i forløbet medforskerperspektivet ”åbnes” af øvelsen. I den afsluttende diskussion omkring øvelsens femte moment opstod der nemlig flere gange refleksioner og tolkninger på både proces og indhold, som aktivt har præget det videre analysearbejde.

\*

### **Hvad er det billeder kan, som ord alene ikke formår?**

Fra starten forstod jeg billederne som ”hjælpere”. Deltagerne skulle bruge billederne som det sted, hvor de kunne holde fast i de betydninger, de tillagde vigtige egenskaber i deres organisationer. Jeg valgte at bruge billeder, fordi det visuelle sprog har en fasthed og materialitet, det verbale er foruden. Billederne ville ligge der på bordet foran deltagerne. De ville ikke forsvinde igen som flygtige ord eller sætninger.

For at begribe karakteren af den proces, man sætter i gang og er vidne til i billedøvelsen, må der foretages en skelnen mellem verbalsprog og billedsprog. En af de grundlæggende forskelle mellem disse sprogtyper - forstået som samlinger af tegn - er, at billeder har et langt mere omfattende indhold end et enkelt ord eller en sætning (Kjørup 1991: 64).

Billedet er sammensat af mange elementer, som man hverken kan se hvor ender eller begynder. Indholdet i et billede må forklares med ord - ofte i uendelige sætninger - fordi det for det meste er mangetydigt. Et billedes betydning kan først præciseres gennem verbalsproget. Det er ordene, der åbner op for et billedes tolkningsmuligheder. Jeg var ikke interesseret i, at deltagerne skulle analysere billedernes udtryk og indhold og deres eventuelle betydning som billede. Jeg ønskede som nævnt heller ikke at finde fiktive sammenhænge mellem f.eks. personlighed og billedvalg. Billederne skulle derimod være i stand til at repræsentere en lang række andre betydninger, som ikke nødvendigvis kunne relateres til de kulturelle koder og konventioner, som lå i selve billedet. Hensigten med øvelsen var, at billederne skulle fungere som en slags "hjemmelavede" metaforer for betragteren, en hel samling af betydninger, som hun eller han gennem sine beskrivelser af en bestemt egenskab kunne knytte sine betydninger til. Man kunne også sige, at billedet skulle være et referencepunkt - et anker - både for dialogen og for den individuelle betydningsdannelse. En anden forskel mellem billedsprog og det verbale er, at verbalt sprog er lineært og drives fremad. Ordene kommer efter hinanden. Sådan er det ikke med billedet. Det kan "læses" i den rækkefølge beskueren ønsker, mens den pågår.

Deltagerne på workshopen skulle lede efter et billede, som for dem at se ville være i stand til at udtrykke en vigtig egenskab. Billedets betydninger blev på den måde en slags første tolkningstilbud, som med det enkelte billedes betydningskoder ville blive brugt som afsæt til at referere til nye betydninger.<sup>7</sup> Når samtalen foregår omkring et konkret materialiseret udtryk, - i dette tilfælde et billede - kan man gå til og fra elementer i billedet helt som det passer til situationen eller sindstilstanden. Man kan gå ind i et billede mange steder fra, også selv om det ofte er individuelt, hvad der "prikker" i den enkelte i et billede og gør, at deltageren trækkes hen mod det. (Barthes: 1987:38).

I den forbindelse er det interessant at lægge mærke til, hvordan talesproget indikerer den måde, hvorpå vi forstår og forholder os til et billede. Vi taler om billedet som en tredimensionel virkelighed og henviser f.eks. til, at vi kan "gå ind i et billede" med hele vores krop, - for der er masser at opleve "derinde"! Hele kroppen, ikke bare synssansen, er involveret i perceptionen.

Billederne ligger altså der på bordet foran deltagerne som en invitation og det bliver de ved med under hele seancen. På workshopen skulle den enkeltes billedvalg fungere som et mødested for deltageres forhandlinger om hvilke billeder og hvilke betydningsindhold, der skulle repræsentere den samlede gruppe af både mænd og kvinder.

Specielt under moment 1 hvor hele deltagergruppen går ordløse rundt og kigger på de 160 billeder kan man sige, at de lader deres opmærksomhed strømme frit. De skærper synssansen, studerer del og helhed, mens de prøver at gøre 4 billeder til et svar på det spørgsmål, der er blevet dem stillet. Der opstår en særlig stemning i rummet, når folk går rundt og observerer. Denne kondenserede og kollektive opmærksomhedstilstand er vi ikke vant til. Ole Thyssen taler om, at vi som mennesker beskytter os for verden ved både at være uopmærksomme og ved at forenkle den kompleksitet, vi lever i. Øjet har en iboende trang til at selekttere og organisere, så man kan sige, at selve synet helt fysisk reducerer det komplekse. Vi kan ikke se det hele på en gang. At se er til stadighed at skære fra og lægge til. Samtidig er det indirekte en måde at opfatte sig selv og sin egen position på.<sup>8</sup>

Efter et stykke tid virker det som om, billederne begynder at tale mere og mere med. Det er helt naturligt i moment 4, hvor deltagerne opfordres til også at inddrage de kønnede betydninger, de ser i billederne som billeder, men kan også iagttages i moment 5, hvor gruppen begynder at tolke med på hele processen og revidere egne tolkninger.

Perceptionen af et fast materialiseret billede, som ikke bevæger sig giver beskueren tid til at finde sammenhænge og mønstre og til at forstå noget af den kompleksitet, vi lever i. Men det er ikke billedet som interagerer med beskueren. Det er beskueren, der udvider sin relation til billedet. Billedet er ikke levende og det er ikke en reel gensidighed og udveksling mellem person og billede, vi er vidne til. Det, der er tale om, er det, Lisbeth Thorlacius kalder en aktiv reception (Thorlacius 2002. 116). Det, der sker, er, at der i denne langsomme oplevelses- ”mode”, som deltagerne befinder sig i, pludselig bliver plads til, at billedet lukker op for, at man dels selv opdager nye betydninger, dels bliver inspireret til nye tolkninger af billedet gennem at få del i de andre deltagers oplevelse.

Over tid opdager og udforsker beskueren mange mulige tolkningsbud. Man kommer rundt i billedet, skræller flere lag af, afsøger nye forståelser og giver plads eller forrang til nye fortolkninger. Det

bliver meget tydeligt, at fastheden og materialiteten er relativ. Betydningsdannelsernes bevægelighed er uomtvistelig. Et eksempel på denne bevægelighed kan ses i tolkningen af nedenstående billede, som i det private firma blev valgt til at repræsentere egenskaben ”analytisk kompetence,” altså den faglighed det ansås for godt at besidde, hvis man skulle trives i organisationen. Både mænd og kvinder var enige om, at billedet var godt til at repræsentere netop denne egenskab. Først under moment 5 opdagede deltagerne, at det billede, de havde valgt til at repræsentere faglighed, er et billede af en slags løgnedetektor (ordet ”false” nedover siden), og at kvinden på billedet bliver overvåget, måske er det endda af en mands øje?



### **Eksempler på nogle betydninger, billedøvelsen fik frem på det individuelle niveau.**

I det følgende giver jeg en smagsprøve på betydninger, billedøvelsen fik frem på workshopen med ansatte fra den private bistandsorganisation.<sup>9</sup>

Alle havde været ansat i virksomheden mellem 1 og 2 år. Det vil sige, at de alle i Jean Laves forstand var ”newcomers”. De var dog ikke alle ”newcomers” indenfor bistandsverdenen. Tre af dem havde mange års arbejde i bistandsverdenen på bagen, enten i Ngo’er eller i Danida. En kvinde og tre mænd var i trediveerne, en kvinde og en mand midt i fyrrerne.

Deltagerne insisterede på at tale om deres egen afdeling og ikke om hele firmaet. Under hele workshopen kunne man fornemme, at et vigtigt element i skabelsen af en arbejdsidentitet og en fællesfølelse i afdelingen handlede om at beskrive sig selv som anderledes end resten af firmaet. Det virkede som om, det var vigtigt for deltagerne at lægge afstand til den samlede organisations arbejdsområder, værdier og praktikker. Når de taler om afdelingen, beskrives den som både væsensforskellig fra firmaet som helhed og ”god”, mens det, firmaet repræsenterer, for workshopdeltagerne hører til i den negative ende.

De deltagende mænd har mindre børn, kun den unge kvinde har ingen børn. Denne livsbetingelse har ifølge de to deltagende kvinder stor betydning for mændenes svar, hvilket de ved en senere lejlighed insisterede på, at jeg ikke måtte glemme som forklaringsramme.

Det stillede spørgsmål : ”*Hvilke fire egenskaber er det godt at besidde for at have det godt i min afdeling / organisation*” blev besvaret på to væsensforskellige måder i mandegruppen. To af mændene svarede på, hvad de kunne ønske sig af afdelingen, for at de personligt ville kunne trives (bedre/ endnu bedre). Den ene af de to forholdt automatisk alle sine svar til ”værdier” (skønt det jo var egenskaber og ikke værdier, der var blevet spurgt til). Han beskriver gennem sine valg værdier, som han selv værdsætter i firmaet. En tredje blandede svar, som var forbundet med hans egne ønsker om en bedre organisation med svar, som svarede på det stillede spørgsmål.

Kun en af de mandlige deltagere forholdt sig direkte til det stillede spørgsmål. En forklaring kunne være måden spørgsmålet er formuleret på, men da denne uklarhed overhovedet ikke opstod på workshopen i Ngo'en, tolker jeg de privatansattes opfattelse af mit spørgsmål som et udtryk for eksistensen af stærke diskurser om værdier i organisationsudvikling, som omgiver konsulenterne i firmaet til dagligt og som de selv er aktive producenter af.

Kasper, der tidligere har arbejdet i en Ngo, og ikke har været ansat i den private sektor længe, taler ud fra hvad han savner i sit arbejdsliv i afdelingen. Han efterlyser mere åbenhed og mindre skråsikkerhed og siger:

” Vi kan måske have lidt tendens til at være lidt skråsikre, fordi det er vi vant til. Det er jo os, der skal ud og rådgive andre og den skråsikkerhed bærer vi måske også med os i vores daglige arbejde i forhold til vores kolleger og der synes jeg, børnebilledet (et billede af et tvillingepar i en barnevogn) sådan ligesom viser en sårbarhed, en åbenhed.”

Kasper nævner som mange andre humor som en vigtig egenskab. Det er vigtigt at kunne dumme sig, lave noget skørt og grine ad det sammen, understreger han. Han efterlyser nærhed og kammeratskab og ville ønske, at man i højere grad kunne være en hel person og ikke først og fremmest blive betragtet som en faglig profil.



Kaspers position som nyligt ankommet medlem i organisationen kan ses i materialet. I mange af hans udtalelser ligger der en implicit kritik af arbejdskulturen i den private konsulentvirksomhed og også af, hvad jeg ville kalde denne arbejdskulturs ”maskuline snit”. Jeg er sikker på, at konteksten, nemlig en workshop om køn, præger både kvinders og mænds svar på billedøvelsens spørgsmål. Skønt jeg ikke spørger direkte til køn, kender deltagerne mit forskningsprojekts emne og er indstillede på at arbejde med køn på workshoppen. Det, at 6 medarbejdere pludselig befinder sig sammen i et usædvanligt rum omkring temaet køn, vil selvfølgelig påvirke de svar, der bliver givet under øvelsen. Konteksten giver Kasper en mulighed for at positionere sig selv som åben overfor en anden slags maskulinitet, den ikke-skråsikre. Han kan positionere sig både overfor kvinderne i firmaet, de andre mænd og overfor min kollega og jeg - de udefrakommende forskere/eksperter, fordi konteksten legitimerer emnets relevans. Kasper understreger, at han ønsker at være mere end det, han tendentielt bliver reduceret til: en faglig skråsikker profil. Her viser han sig også overfor kvinderne som en potentiel alliancepartner. Man kunne ligeledes forestille sig, at han nærmer sig mændene som gruppe ved at understrege vigtigheden af kammeratskab, muligheden for at dumme sig og det sociale engagement.

Kasper vælger følgende 4 egenskaber: *Åbenhed, humor, det sociale, samarbejde.*

Søren virker meget optaget af sammenhængen mellem firma og ansat. Han taler i termer, som vidner om, at han ser organisationen ud fra et klart værdi-managementperspektiv. Han taler inden for organisationens egen selvforståelse og forholder sig til dens ”skueværdier” (Schein 1986).

Søren er den, der mest implicit taler ud fra et ”virksomheds-vi”. Han vælger et billede af Eiffeltårnet til at repræsentere ”vision”.

”Så har jeg valgt Eiffeltårnet, fordi jeg synes, det signalerer noget omkring en vision, et mål, et fælles mål for alle. At vi stræber efter noget samlet.”

Han forholder sig ikke til det stillede spørgsmål, men svarer ud fra hvilke fire værdier, han mener, er vigtige for afdelingen, værdier som han samtidig præsenterer som sine egne.



Som flere mænd (også på Ngo-workshoppen) har han valgt billedet af de to sydeuropæisk udseende mænd med armen om hinanden. Dette billede virker som en magnet på flere af de mandlige deltagere, og tillægges hos Søren betydningen: fællesskab som værdi. For Søren er en dialogisk og åben ledelsesstil vigtig, han bryder sig ikke om skjulte dagsordener. Han vil inkluderes og synes at mene, at parathed til at diskutere i åben dialog ledelse og medarbejdere imellem er centralt for en virksomhed. Det er svært at se, om der ligger en indirekte kritik af firmaets ledelsesstil i disse udtalelser. Det virker mere som en fremsigelse af en almindeligt anerkendt managementdiskurs i firmaet. Søren er også den, som taler klarest om, at man som individ er meget udsat og har brug for støtte til at turde tage de udfordringer, der ligger i konsulentarbejdet.

De fire værdier Søren fremdrog, var: *Fællesskab, åben ledelse, opbakning, vision.*

Erik har arbejdet i Danida, før han kom til det private firma og er dermed eksempel på en af de mange indenfor bistandsbranchen, som har bevæget sig mellem disse forskellige organisationstyper. Han svarer gennem sine fire valg på hvilke egenskaber, det er vigtigt at besidde for at have det godt og kunne trives i workshop-deltagernes afdeling. Også Erik nævner humor som en vigtig kompetence, som gør, at man kan trives. Et andet valg falder på billedet af en afrikansk kvinde som energisk skovler jord væk på en vej.

Erik siger: "... og så var der et lille billede af en afrikansk kvinde, der stod ude på en vej med sin kanga dernede i Østafrika og gravede som en besat (*småler*), som en sindssyg smed grus op og hun skal så symbolisere engagement. Jeg tror det er afgørende for at kunne have det godt her, at der er engagement, en stor portion engagement."



Samtidig skal man efter Eriks mening kunne acceptere den meget fleksible måde der samarbejdes på. Man skal kunne leve med, at forskellige folk laver forskellige ting i forskelligt temp og man skal være åben for samarbejde. Så på spørgsmålet om hvilke fire egenskaber man efter hans mening må besidde for at have det godt i deres afdeling, svarer Erik :

*Humor, fleksibilitet åbenhed, engagement.*

Daniel har været i firmaet i en årrække og har arbejdet sig op til at blive konsulent. Daniel har helt små børn og det pres, der følger med livet som småbørnsforældre, kan være en vægtig årsag til, at han reagerer afvisende overfor samtlige spørgsmål, hvor de kvindelige kolleger eller jeg antyder forskelle mellem mænds og kvinders situation. Daniel udtrykker, at arbejdspresset er voldsomt, og det er vigtigt for ham at udtale sig direkte om de modsætninger, han føler, der er mellem arbejdsliv og privatliv. Hans udtalelser tyder, på at disse problemer er meget påtrængende for ham og at de udgør et dagligt dilemma. Man skal kunne lide udfordringer for at kunne trives i firmaet, siger han. Dog ville han ønske, det kunne foregå med sikkerhedsnet. Daniel valgte billedet af forretningsmanden, der går på line, til at repræsentere denne situation. ”Under manden på billedet er der en mandehånd, der holder en pude, så man tør tage imod udfordringerne.”





Man skal også kunne lide at være i kontakt med andre, samarbejde og kommunikere både internt og eksternt. To af de ting, han vælger, er ikke egenskaber, men udtrykker hans aktuelle ønsker i forhold til arbejdssituationen. Det handler om at ønske mere socialt samvær og større fleksibilitet i forhold til familieforpligtelserne.

”Og så den sidste jeg valgte, det var så.. der var mange muligheder at vælge. Nu tog jeg bare faren der med cyklen ..altså som symboliserende familielivet. At der skal være (*pause*) ...og måske var det i virkeligheden fleksibilitet, jeg leder efter ikke? Altså der skal være plads til familielivet. Til at man kan passe de to ting sammen, for ellers.. så er man heller ikke et helt menneske. Hvis man er under pres fra hjemmefronten, fordi man arbejder for meget, så det er jo sådan...jeg mener familiens rolle. Hvordan man så lige skal kringe den, det ved jeg ikke.”

De ord, Daniel vælger, er: *Kunne lide udfordringer, samarbejde* og det, Daniel kunne ønske sig mere af, er: *socialt samvær* og mere *fleksibilitet i forhold til familie/arbejdsliv - relationen*.

Begge kvinders svar forholder sig direkte til det stillede spørgsmål. Det er også som om kvinderne italesætter en mere eksplicit kritisk stillingtagen til arbejdsbetingelserne i konsulentbranchen. De taler mere om branchens arbejdsbetingelser end om den specifikke afdeling. Lise har erfaringer med Ngo-arbejde fra tidligere ansættelser. Maj er en yngre medarbejder og relativ ny i den private sektor.

Lise vælger et billede, som skal repræsentere, at man skal kunne udholde stress for at befinde sig godt i afdelingen. Stress opfattes negativt i vores kultur. Det vil sige, at hun henviser til et krav

om, at man ikke som medarbejder i denne organisation må gå ned pga. stress. Så vælger Lise et billede af en kvindelig soldat, som skal repræsentere evnen til samarbejde.

Hun siger: ”Man skal ikke have det for dårligt med at parere ordre.”

Hun går derefter ind og forklarer, at hun i soldatens øjne ser et særligt udtryk, som hun tolker som den kvindelige soldats dobbelthed. Godt nok parerer hun ordre, men hun tænker også sit.

Der er nemlig så tilpas meget tvetydighed i den unge kvindes blik, at det kan tolkes derhen, at det hun gør, gør hun af nødvendighed, men at hun samtidig har en selvstændig/kritisk/selvironisk holdning til det, der foregår.



Lise taler for, at man for at have det godt i afdelingen skal være en person, der har lyst til at møde andre mennesker og være åben overfor nye situationer og mange nye mennesker. Man skal også have evnen til at sige nej, sætte grænser og holde fast.

Lise valgte følgende 4 egenskaber: *at kunne udholde stress, samarbejde / parere ordre, have lyst til at møde andre, at kunne sige fra.*



Maj er den eneste i det private firma, der henviser til konsulentens faglighed som en vigtig egenskab. Hun mener, det analytiske overblik er vigtigt for at kunne fungere godt. Hun vælger et nærbillede af en kvinde, som har et metalapparat på hovedet som angiveligt måler et eller andet, der er bogstaver og tal som konnoterer naturvidenskabelighed.

Maj nævner også humoren og det sociale samvær, og endelig vælger hun den egenskab, at man skal være meget god til at administrere sin tid. Til at repræsentere det vælger hun tegningen af en mand på et løbebånd med timeglas i begge hænder.

Maj vælger altså *analytisk overblik, humor, socialt samvær, tid*.

### **Mulige analysevinkler I**

I jagten på de kønnede betydninger var den mest oplagte tilgang i forhold til moment 1 og moment 2 at kigge på forskelle og ligheder mænd og kvinder imellem, da interaktionen mellem deltagerne på dette tidspunkt ikke er i centrum. (Haavind 2000,156). Fra disse to første dele af øvelsen sidder forskeren med et materiale, hvor enkeltindivider - mænd og kvinder - har givet udtryk for deres holdninger. Der er både klare lighedspunkter og klare forskelle mellem de deltagende mænds og kvinders valg.

Fra workshopen i det private firma, som her er brugt som eksempel, ser det ud til, at lighedspunkterne mellem kvinders og mænds forståelser handler meget om branchens arbejdsbetingelser, strukturerne, de fastlagte procedurer og konkurrencen samt hvad disse forhold betyder for den enkelte medarbejders livssituation.

Både Daniel og de to kvinder understreger, at det nærmest er umuligt at få arbejds- og familieliv til at gå op i en højere enhed som arbejdsbetingelserne ser ud i branchen. I materialet fra workshopen i det private firma ligger der en fælles historie om store krav til den enkelte, om

planlægning og selvstændige beslutninger omkring prioriteringer, om fleksibilitet, og om evne til tvungent samarbejde og samtidig om en slags faglig isolation eller mangel på dybde i opgaveløsningerne. At nå frem til en konsensus omkring disse ting, er det samme som at give legitimitet og bekræfte egen selvforståelse. Kollektiv identitet skabes gennem deltagerne kommunikation.

De ord som benyttes til at beskrive konsulentens subjektiveringsbetingelser er: Det opsplittede liv, det manglende fællesskab, stress, overarbejde, snævre tidsrammer, krav om mange rejsedage, krav om evne til at klare strabadserne, brudte familieliv. Det er i forhold til disse problemstillinger, mit datamateriale bekræfter anden forskning, der taler om, at den mest radikale forandring i den skandinaviske maskulinitetsopfattelse de seneste to årtier handler om mænds forhold til faderskabet. Både i den private virksomhed og i Ngo'en taler mændene om faderskabet som en ret og som en rolle, de værner om.

De behov, som udspringer af sådanne arbejdsbetingelser, finder sine "sparringspartnere" i centrale udsigelser om værdier, man tilstræber i moderne management og som findes i de diskurser, som omgiver arbejdslivet i offentligheden: Fleksibilitet, åben ledelse, det hele menneske, tolerance, den fælles vision.

I det private firma vælger man "Manden der går på line over puden" som et ønskebillede. Billedet repræsenterer firmastøtten, som skal til, for at man kan klare det individuelle ræs. Men der er til stadighed en ironisk forholden sig til de betingelser, man er underlagt. "Den støttepude har vi da ikke," siger en af deltagerne og man griner indforstået sammen. Den ironiske humor er meget aktiv i forhold til konsulentrollen som sådan og både kvinder og mænd anvender ironien aktivt i "vi-skabende" processer, som indirekte kommenterer og refererer til strukturelle magtforhold i organisationen. Der er en ironisk distance til skråsikkerheden og det individuelle, en ironisk distance til ledelsens snak om "det hele menneske."

De forskelle, der er i mændenes og kvindernes valg og især de konflikter, som opstår i kommunikationen under forhandlingen om hvilke billeder, der skal repræsentere gruppens samlede valg, læser jeg som udtryk for kvindernes behov for at markere, at de i specifikke situationer ser og taler fra et andet sted end de fleste mænd. Lises måde at tale om, at man tænker sit, samtidig med at man parerer ordre, udtrykker en følt dobbelthed overfor arbejdet som

konsulent i et privat firma. Den måde, hun vælger at tolke soldaten på, henviser højst sandsynligt til hendes egen perifere position i forhold til firmaets ”kerneperformance”.

Hun er både ude og inde på samme tid. Indfødt og ikke-indfødt i organisationen. Da de andre diskuterer, hvilket billede der skal repræsentere evnen til samarbejde, forsøger Lise sig igen med sit billede af den kvindelige soldat, der jo står sammen med alle de andre soldater overfor en fælles opgave.

”Jeg kan måske supplere her,” siger hun. ”Det her billede skal repræsentere sådan en eller anden egenskab i forhold til at kunne sige... altså nu gør vi alle sammen det her, ikke. Det, synes jeg, er en god egenskab at kunne have. Man skal ikke have det alt for dårligt med det. Men så synes jeg så, at hun alligevel sådan... altså kigger hun alligevel, sådan lidt ud over det ikke? Altså hun er ikke bare... hun parerer ikke bare ordre. Eller jo, det gør hun, men hun har noget mere i sig, ligesom.. Eller den ville jeg argumentere for at tage med som supplerende til det sådan lidt mere kreative teamarbejde, ikke.”

Man kunne sige, at valget af billedet med den nicaraguanske soldat, der parerer ordre og samtidig tænker sit, repræsenterer en slags modstandsstrategi, som kan genfindes i mange andre organisatoriske sammenhænge, hvor det maskuline er normen og kvinder ikke føler, at spejling eller genkendelse er mulig. Man kunne sige, at den slags strategier er strategier, som er med til at opretholde værdigheden hos den enkelte. Man genkender sig selv og andre kvinder i den ambivalente position som både deltager og ikke-deltager.

Det var slående, at det var kvinderne, der var mest kritiske overfor arbejdssituationen og organisationen generelt både i den private sektor og i ngo'en. Man kunne spørge, om det, at kvinder som social gruppe på det symbolske niveau betragtes som underordnet mandskønnet, giver større spillerum for at udtrykke kritik, fordi kritikken som følge af den ”svagere” position bliver mindre ”farlig”. Materialet viser, at de forhold, som især Lise, men også Maj omtaler med kritiske undertoner, ikke bliver taget aktivt op og bearbejdet yderligere af de mandlige deltagere, selv om de kommer på bordet i dialogen. Utilpashed eller direkte kritik kan udtrykkes, men når gruppen skal vælge, virker det som om, det skal gennem en maskulin ”betydningsvridemaskine” og reformuleres, før det får legitimitet og kan accepteres af hele gruppen som et fælles valg. Det er interessant at se på, hvordan tilpasningsprocesserne foregår og hvordan konsensus opnås. Her

er det vigtigt at have øje, for at antallet af deltagende mænd henholdsvis kvinder i samspil med andre statusgivende forskelle som alder, erfaringer og tid i firmaet også kom til at betyde noget for interaktionens dynamik.

### **Eksempel på en kønnet forhandlingssituation.**

I det følgende giver jeg en smagsprøve på forløbet af moment 3, 4 og 5 i billedøvelsen.

Da deltagerne i moment 3 stod rundt om bordet foran tyve billeder og skulle forhandle sig frem til enighed om kun syv, skiftede de tilstand. Fra at finde betydninger inde i sig selv, blev de aktive betydningsdannere i interaktion med andre. Billedøvelsens kerneaktivitet var denne forhandlingsproces.

Jeg ville undersøge, om jeg ved at gå tæt på de betydninger, som kom til syne under forhandlingen, kunne efterspore kønnede interaktionsdynamikker og identificere de mangeartede kønsforståelser, som blev aktiveret i forhandlingssituationen mellem deltagerne på workshopen. Selv om forhandlingssituationen var kunstigt sat i scene, håbede jeg, den ville gøre mig i stand til se kønnet i samspil, altså den kønnede forhandlingsproces i den konkrete kommunikation, på en langt tydeligere måde end gennem for eksempel et interview. Jeg håbede, at materialet ville vise måder, hvorpå deltagerne identificerede, brugte og eventuelt overskred de sociale betydninger, som kulturen knytter til køn. En samspilsanalyse ville lede efter, hvordan kvinder og mænd forstår hinandens og egne væremåder, hvilke betydninger mænd og kvinder spiller ud i forhold til hinanden, hvilke som tages op, hvilke som forkastes, og hvilke der bliver transformeret i processen<sup>10</sup>. Min billedøvelse havde derimod til hensigt at lede efter, hvilke bredere samfundsmæssige diskurser der blev trukket på, hvilke forklaringer af billedvalg og beskrivelser af tolkninger af selve billedrepræsentationen, deltagerne havde. Jeg ønskede at undersøge, hvordan de dannede meningsfællesskaber og hvad der genererede konfliktstof og hvilke betydninger, man var så enige om, at de næsten ingen ord fik med på vejen?

Jeg havde fra starten fravalgt at inddrage den kropslige dimension, da jeg ikke ønskede at videoptage seancen. Der var altså vægtige dimensioner i forhandlingen, som jeg ikke har kunnet indfange med min metode. Under moment 3 er flere tegnsprog i brug på samme tid: Det verbale sprog, billedsproget og kropssproget med blikretning og –udtryk og de små tilknyttede lyde som suk, latter og andre udbrud. Det er en kompleks kommunikationssituation, man er vidne til under øvelsen. Kropssproget spiller en altafgørende rolle i ansigt-til-ansigt

kommunikationen. Magt/afmagts signaler, accept/afvisning og autoritetsudtryk kommunikerer aktivt. Alligevel mener jeg ikke, at mit fravalg af f. eks. videooptagelser betyder, at materialet ikke indeholder vigtige dele af den komplekse kommunikation mellem deltagerne. Mange aspekter trådte tydeligere og tydeligere frem ved den gentagne gennemlytning af båndene og læsning af båndudskrifterne, og den deraf følgende genoplevelse af interaktionen mellem deltagerne. Der åbnede sig et materiale, som illustrerer sprogets/billedsprogets meget aktive deltagelse i konstitueringen af accepteret og legitim viden. Det blev tydeligt, at den samtidighed, hvori alle disse tegn er i spil, er en samtidighed, som er nok så vanskelig at vride fra hinanden analytisk.

Jeg vil i det nedenstående gengive en længere bid af den diskussion, deltagerne fra det private konsulentfirma havde, da de skulle vælge, hvilket af to billeder som skulle repræsentere evnen til at håndtere tidspres. Der var stor enighed i gruppen om, at evnen til at planlægge og styre sit tidsforbrug er en vigtig egenskab at besidde, hvis man skal befinde sig godt i deres afdeling. Næsten alle nævner tid som en central problemstilling. Alligevel udspinder der sig en længere dialog omkring det billede, som endeligt skal repræsentere denne kompetence.

Som jeg tolker det, er kønnet på spil på mange finurlige måder i nedenstående diskussion.

Før jeg argumenterer nærmere for denne tolkning, vil jeg imidlertid lade læseren følge gruppens forhandlinger omkring de forskellige billeder:



Lise: Hvad med den her?

Erik: Ja. Men hvad signalerer den?

Maj: Her er det ligesom, at man skal kunne balancere tid og klare have et godt forhold til tid.

Kasper: Men ham der, han har det da ikke særlig godt! (*protesterende tonefald*)

Maj: Jo da, han griner.

Kasper: Griner han? (*tone som viser, at han overhovedet ikke er enig*)

Maj: Jo, han er i gang med...

Kasper: Jeg synes ellers, han er ved at gå til af stress!

Søren: Ja, det synes jeg også.

Maj: Han stresser, men han har det godt, når han gør det.

Kasper: Neeej! *(Mændene griner. Maj griner med. Hun har en lidt drillende/udfordrende/provokerende undertone, som henviser til mænds arbejdsiver og hendes eget projekt med at drille dem med det)*

Daniel: Han kører på et løbebræt!

Maj: Han balancerer tiden. Han klarer det.

Kasper: Nej.

Søren: Han ser ikke glad ud.

*(Lang pause, hvor ingen siger noget, meningsforskellene hænger i luften som en latent konflikt)*

Lise: Men synes I ikke, det er en egenskab, der er god at have, det der med at kunne balancere med tiden?

Søren: Hvad ligger der i at balancere med tiden? *(stadig noget skeptisk, men også spørgende)*

Kasper: Jo, vel uden at blive stresset ikke?

Maj: At klare det her med at holde sig inden for tidsrammerne.

Søren: Det, der ligger i det, er det så at prioritere mellem de forskellige arbejdsopgaver?

Maj: Dels at prioritere, men dels at lære at arbejde indenfor tidsrammen.

Erik: Og man skal være glad for tidspres *(et par mænd griner)*

Maj: Altså hvert eneste minut er effektivt. Det må man jo klare, for at have det godt. Hvis man tænker for mange tomme tanker, så går der for meget tid og så...

Erik: *(ikke overbevist)* Jah. - Så man skal være glad for tidsfaktoren?

Maj: *(svagt tøvende)* Ja.

Lise: Ja, man skal kunne have det godt med... altså fordi alternativet.... for jeg ville egentlig sige, den der, fordi man kan godt sige, altså man kan godt argumentere for, at han har det ikke så godt ikke, *(Erik: Sådan ser han altså ud)* men den her... den ville så bare repræsentere altså, at en egenskab med at man selv, sådan er meget god til det der med ti minutter her og ti minutter der, fem minutter her *(Maj: Og så vinder man alle diamanterne!)* og tælle timer og lave ting til tiden..

Erik: *(ikke overbevist)*: Jah, at man, hvis man.. hvis det er en del af en selv, så har man det godt i afdelingen.





Søren: Men kunne det ikke også.. kunne man ikke også se det på den måde, at en værdi eller en god værdi i afdelingen, det er at kunne se klare mål under snævre tidsrammer? (*Lise: Jo*)

At man lynhurtigt ser: ”All right der har vi substansen”. (*Lise: Ja*) og der skal de og de elementer til, for at kunne komme frem der til...

Lise: Og sådan ret tidligt at sige ”jeg har fire dage til at skrive den her rapport ikke?” (*Søren: Ja*) Så det vil sige, jeg bliver nødt til at gå ret hurtigt hen over det første, fordi altså.. sådan en ting ville jeg sige man kunne...

Erik: Hvis vi vedtager, at han ser glad ud. Så er den der da helt fin. (*småler*)

Kasper: Ja men, det gør han jo ikke! (*stadig protesterende*)

Erik: Ja men det siger vi bare: Han ser glad ud. Det er der nogle der synes. (*hentyder til de to kvindelige deltagere*).

Kasper: For mig er det svært at se det der som et symbol på at have det godt i afdelingen. Det må jeg sige... Det kan jeg ikke rigtigt (*flere i munden på hinanden*)

Lise: Nej, det en egenskab, der er god at have, for at have det godt!

Erik: Ja, at du kan håndtere tidspres og det er ikke noget, der sådan får dig ud i tovene.

Du kan leve med det.

Kasper: Nej, men han er da nærmest ude i torvene ham der, som jeg ser det! (*pause*)

Erik: Nå, men vi mangler altså fem endnu (*småler*). Hvad kan vi blive enige om? Øl?

Lise: Nej, men kan vi ikke tage en af de to der?

Maj: Ja. (...)

Forhandlingen omkring tid går herefter i stå og gruppen begynder at diskutere en anden kompetence. Senere, da de skal tage endeligt stilling, kommer diskussionen op igen:

Lise: Ja og det der med tiden og strukturen og at... (*Kasper: Så vil jeg hellere have uret*) have det fint med det.

Søren: Ja, men uret er da ikke nødvendigt så?

Lise: Nej, det er et af de to (*Søren: Vi skal have ét af dem*) billeder

Søren: Ja vi skal have et af dem.

Erik: Altså det der med tid. At det er noget med at man skal kunne leve med det og have det godt ikke? Så havde jeg en her der hedder engagement, hvad siger I til den? Det synes jeg er fedt, for det er enormt vigtigt for at klare alle de her alle de strabadser og alt det der...

## **Mulige Analysevinkler II**

Hvis man ser på hele forløbet, er det klart, at især Kasper er utilfreds med billedvalget. Maj har gang i, hvad jeg her vil betegne som "kønsdrilleri", mens Lise og Søren og til sidst Erik prøver at føre processen frem mod en beslutning.<sup>11</sup> At nå frem til en konsensus, hvor alle kan leve med billedvalget. Men den mand, der løber på løbebåndet, kan Kasper og i virkeligheden heller ikke Erik leve med. Derfor bliver processen så lang. To gange i forløbet bliver der helt stille, parterne står overfor hinanden, og ingen har i sinde at give sig. Uenigheden vibrerer, beslutningsprocessen er gået i stå. Hver gang forsøger især Lise at sætte processen i gang igen. Søren prøver også ved at udvide begreberne "balancere tid", "have et godt forhold til tid", "holde sig indenfor tidsrammerne" med nye betydninger som f.eks. "at kunne prioritere mellem de forskellige arbejdsopgaver" og "se klare mål under snævre tidsrammer". Man kunne sige, at han forsøger at transportere betydningen "at kunne leve med tidspres" (hvor medarbejderen positioneres som en slags offer for sine arbejdsbetingelser) over i betydninger, der handler om substans, mål og planlægning (hvor medarbejderen positioneres som det aktive subjekt og forbindes med aktuelle plusord). Lise bakker op omkring denne "transport" og siger: "Man skal være god til det der med ti minutter her og ti minutter der og fem minutter her og til at kunne planlægge sin tid, så man overholder tidsrammen for en opgave."

Billedet har en så negativ fremstilling af manden, at det ikke bliver muligt for mændene at identificere sig med det. Løbebåndet er immervæk et symbol på ikke at komme ud af stedet, hvilket bemærkes af Kasper. Også den betydning får ham til at lægge afstand. Man kunne måske også spørge, om det, der sker, er, at de alt for godt kan identificere sig med situationen og at denne identifikation er for svær at leve med? Det er nemlig, som Lise til slut medgiver, let at se, at manden på løbebåndet ikke er så glad, som Maj drillende postulerer. Og hvem har lyst til at identificere sig med én, som faktisk ser ud til at befinde sig "langt ude i tovene"?

I forhold til dette tids-tema ligger der hos kvinderne en indirekte kritik - ikke alene af de arbejdsbetingelser, alle konsulenter arbejder under, men også af den måde, hvorpå mænd som

gruppe forholder sig til disse krav. Kritikken formuleres ikke direkte men ligger implicit i valget af et billede som billedet af manden på løbebåndet, der har et meget entydigt udtryk. Da Maj introducerer temaet ”at balancere tid”, starter hun, hvad jeg vil kalde en skælmsk, næsten flirtende måde at drille mændene på. Det er tydeligt, at afsenderen er kvinde og at dem, hun tænker på som modtagere af sit budskab, er mænd. Man kan også udtrykke det sådan, at hun introducerer en kritik af en mandsdomineret afdelings arbejdskultur: – ”Hvis man kan det der med tiden, så trives man.” - Derudover kan man sige, at hun gennem sit valg af billede gør nar af selvsamme kultur, idet hun samtidig sætter sig selv udenfor denne kultur. Der bliver grinet af mænds ”arbejdsliderlighed”. Da hendes eget køn ikke er repræsenteret i billedet, behøver hun ikke at føle sig inkluderet af den indirekte formulerede kritik. Måske er en sådan måde at formulere kritikken på også mere legitim, end hvis den var blevet formuleret på tværs af køn. Et billede af en stor gruppe mænd og kvinder der i blandet flok løb på et kæmpeløbebånd ville have helt andre konnotationer. Et tolkningsbud kunne være, at køn bliver en magnet for en mere generel kritik af moderne arbejdsbetingelser og at konfliktmaterialet umærkeligt transporteres derhen, hvor det ser ud til udelukkende at ligge mellem mænd og kvinder og ikke mellem arbejdsgivere og medarbejdere.

Efter en meget lang pause, hvor alt står stille kommer Lise mændene i møde:

” Men synes I ikke, det er en egenskab, der er god at have, at kunne balancere med tiden?”

Hun indrømmer, at billedet nok er for tvetydigt og foreslår kompromissøgende et mere neutralt billede. Et nærbillede af et armbåndsur, som vist er et damearmbåndsur. Maj bemærker, at uret har diamanter (måske kender hun mærket), og det motiverer hende til at komme med endnu en drillende, ironisk bemærkning om, at hvis det lykkes for én at balancere i tidspresset så ”får man alle diamanterne” (pengene). Lises neutrale ur ignoreres dog, men billedet bliver liggende på bordet og tages frem senere.

Erik ønsker diskussionen afsluttet. Han ved præcis, hvorfor Kasper ikke kan acceptere billedet af manden med de to timeglas på løbebåndet, for han har det på samme måde. Så han foreslår, at man bare skal ignorere billedets udtryk og bestemme sig for det indhold, det skal repræsentere.

”Giv dig nu,” synes hans tonefald at indikere, mens han ironisk siger:

”Det er der nogen her, der synes.”

Han forsøger at nå et kompromis gennem en yderligere præcisering af indholdet:

”Du skal kunne håndtere tidspres. Der er ikke noget, der sådan får dig ud i tovene. Du kan leve med det.”

I første omgang ønskede jeg at tolke på de data, der kom ud af at se på varigheden af den debat, der udspandt sig omkring den enkelte kompetence/det enkelte billede, personernes taletid, graden af deltagelse i debatten og specielt den *energi*, jeg syntes lå i diskussionen omkring hvert enkelt billede. Da jeg kiggede på forhandlingsprocesserne, viste der sig nogle mønstre.

På workshoppen i det private firma var de to kvinder bærere af de kritiske røster overfor firmaet. Kvinderne blandede sig stort set ikke i valget af og diskussionerne omkring kompetencerne ”engagement”, ”tolerance/fleksibilitet” og ”samarbejde”. De lagde derimod utrolig meget energi i at forklare de mandlige deltagere, hvad de forstod ved: At kunne sige nej, sætte grænser eller at kunne klare tidspres. Egenskaberne ”analytisk kompetence”, ”humor i et fællesskab” og ”samarbejde” fik lige meget opmærksomhed fra begge køn. Hos deltagerne på Ngo-workshoppen var mønstret knap så klart. Her var det langt sværere at opnå konsensus omkring billedernes betydninger og både mænd og kvinder forholdt sig meget aktivt til hver enkelt kompetence, som blev præsenteret. Også her var det dog kvinderne, der forholdt sig mest kritisk til deres arbejdsplads. Det var dem, der talte om, at organisationen ikke var politisk skarp nok, at der blev lyttet for lidt og arbejdet for meget.

Det har overrasket mig i hvor høj grad bredere samfundsmæssige diskurser kommer til at dominere en så specifik lokal kontekst som workshoppen var. Her tænker jeg specielt på individualiseringen og den måde, den enkelte tager det offentlige rums managementdiskurser til sig som sine egne. Ewa Gunnarson, forsker ved arbejdslivsinstituttet i Sverige, har forsket i moderne, fleksible organisationer i en årrække og kalder dette fænomen ”the framing discursive context”. I dette tilfælde viser det sig i forestillingerne om, hvad en god fleksibel og moderne organisation er for en størrelse og hvordan man som medarbejder skal forstå sig selv i den. Hvis man med en tekstanalyse går tættere på mit materiale, er det muligt at sige meget om individets oplevelse af de forandrede arbejdsvilkår og de flyttede grænser mellem det, som opfattes som arbejdsliv og det som opfattes som hjemmeliv. Situationen opleves af deltagerne, som Arlie Hochschild beskriver den i sin bog ”The time bind - when work becomes home and home becomes work.” Der er dialoger og udtalelser, som tyder på svækkede sociale bånd, på nye sociale forventninger til den enkelte på arbejdspladsen og på den enkelte medarbejders kamp for

at leve op til disse nye ofte meget konfliktsuelle forventninger. Når det ikke er ordene, som peger på denne tilstand, afslører det sig i valget af billeder og tolkningen af dem, at den enkelte er udsat for følelsesmæssigt stress og at selvtilliden og tilliden til og samarbejdet med andre i organisationen ikke fungerer, som man kunne ønske sig<sup>12</sup>

Gunnarsson påpeger endvidere, at individualitetsdiskurserne og diskursen om arbejdets mere uformelle organisering er medvirkende til, at både formelle magtstrukturer og kønnede processer i organisationerne tilsløres.<sup>13</sup>

”Organisational requirements and dilemmas can easily be transformed to be seen and experienced as individual dilemmas rather than organisational constraints.” (Gunnarsson 2002).

Det, som har slået mig - ikke bare i dette forhandlingsuddrag men i hele det omfattende materiale, der er kommet ud af billedøvelsen - er, hvor tydeligt man kan se, hvordan kønnede, sociale positioner og kønnede koder begrænser tolkningsmuligheder og interaktionsmuligheder i den kønsblandede gruppe. Det bliver tydeligt, hvordan magt og status er på spil, ligesom kønnede ”vi-skabende” processer klart kan iagttages. Samtidig kan man observere, hvordan den kulturelle genskabelse af køn som forskel pågår upåagtet i helt dagligdags ordvekslinger.

### **Billedøvelsens bidrag til kvalitativ kommunikationsforskning**

Billedøvelsen, som jeg har beskrevet i det foregående, udvider mulighederne for at udforske de meget komplekse kommunikationsdynamikker og -strategier, som er til stede, når mennesker gennem sproget skaber og genskaber sociale praksisser i organisationskultur og køn.

Gennem mine to empiri-uddrag har jeg givet eksempler på den type data, billedøvelsen kan generere. En styrke i metoden er, at den fremmer etableringen af en anderledes kontakt og et potentielt mere aktivt læringsrum mellem de involverede deltagerne end et kvalitativt interview med flere personer eller et fokusgruppeinterview. Det er min klare oplevelse, at billeder kan motivere en nysgerrighed overfor andre mennesker, som ofte overgår, hvad ord alene magter. Det synes som om, vi er i stand til at forholde os langt mere fordomsfrit til andres præferencer, når disse er koblet til oplevelse og sansning, end når relationerne udelukkende etableres gennem intellektuelle vurderinger og meninger. Når en anden inviterer os med *ind i* hendes eller hans oplevelse, føles det af de fleste som en adgang til en mere personlig side af det andet menneske og det gør os mere åbne, afventende og respekterende.

Deltagerne i billedøvelsen blev nysgerrige efter at høre, hvad de andre havde valgt og hvorfor deres valg var faldet på netop de fire billeder. Der opstod en ægte interesse for hinandens oplevelser og synspunkter, som efter deltagernes udsagn at bedømme brød med gængs kommunikationspraksis i organisationen.

En forklaring på denne mere åbne kontaktform kan findes i den vestlige konvention, at en æstetisk oplevelse er personlig og uantastelig. Det anses ikke for passende at sætte spørgsmålstejn ved et andet menneskes billedopfattelse, helt i tråd med at man ikke kritiserer et andet menneskes følelser. Man kan ikke betvivle andres oplevelser af et billede eller sætte spørgsmålstejn ved den betydning, han eller hun tillægger det, på samme måde som man kan, hvis det drejer sig om personens mening om et sagsforhold. Den æstetiske oplevelse er først og fremmest sanselig, selv om der også kan være tale om en kombination af erkendelse og sansning. Det ligger i kortene, at det ikke nødvendigvis er en intellektuel vurdering, som ligger bag et billedvalg. I billedøvelsen giver dette deltagerne en anderledes følelse af accept og ”følsomhed” overfor den anden. Deltagernes valg forsvinder ikke på samme måde, som de ville gøre i en i en diskussion, for de valgte billeder bliver liggende på bordet som en manifestation af et personligt valg. Det er stadig fysisk til stede, selv om det ikke bliver valgt til i forhandlingsrunden (moment 3).

Det bliver meget tydeligt at alle former for tolkning er ustabile. I løbet af processen kommer nye ting på banen, billederne skifter betydning og deltagerne bliver opmærksomme på den mængde af betydningslag, de har adgang til i hvert enkelt billede, og som de kan relatere til organisationens måde at fungere på.

En kommentar til øvelsen var, at flere kolleger, som ellers til daglig var meget stille, i denne situation var kommet langt mere aktivt på banen, end de plejede. Jeg tror, det er med til at skabe en større aktivitet hos alle, at jeg i designet valgte at veksle mellem individuel og kollektiv betydningsdannelse og at skiftet i ”tilstand” og opgave i hvert moment styres udefra. Konsekvensen af en sådan styring blev, som jeg ser det, paradoksalt nok, at deltagerne kunne deltage mere åbent og aktivt end når gængse inklusions- og eksklusionsprocesser sættes i værk i en ”fri” gruppediskussion. Øvelsen sætter skub i et engagement og en lyst til at udforske det indhold, den enkelte bringer op og de temaer, som opstår i kølvandet på forhandlingen om de fælles billeder.

Den kritiske kommunikationsforsker ville måske indvende, at den stærke forskerstyring modsiger min påstand om de øgede muligheder for aktiv deltagelse. Jeg mener ikke, der nødvendigvis er en modsætning her. Netop skiftet mellem den skærpede opmærksomhed på egen

sansning og den betydningsdannelse, som nedfældes og fastholdes på den lille blok for derefter at blive delt med de andre, stimulerer lysten til ”at blande sig” og åbner på en ny måde op for udforskningen af individet overfor det kollektive i den kommunikative proces og giver deltagerne selv adgang til at se hvorledes magt og social position altid er til stede på en meget kompleks måde i enhver situation, hvor der kommunikeres.

Man bør yderligere bemærke, at øvelsen fra moment 1 til moment 5 bevæger sig fra kontrol til ikke-kontrol. Deltagerne får i løbet af processen et fælles struktureret forløb, de kan referere til, forholde sig til og overskue, netop fordi de kan vende tilbage til de betydninger, de selv har fastholdt på deres personlige notesblok og i de billeder, som hele tiden ligger foran dem.

Et vigtigt potentiale, som endnu kan udforskes, er at billedøvelsen styrker deltagernes mulighed for at blive medforskere. Som nævnt begyndte deltagerne i den workshop, jeg i det foregående har beskrevet i uddrag, under moment 5 ved flere lejligheder selv at analysere deres valg. De søgte forklaringer på deres egen proces og betydningsdannelser, som følgende eksempel illustrerer:

Kasper: ”Jeg bemærkede det samme som Maj med den her - at ja, det er godt nok samarbejde, men det er jo fire mænd. Altså vi har ikke valgt et billede, hvor der er, hvor der er både mænd og kvinder med som (et symbol for) samarbejde vel? Den her, hvor vi havde muligheden, det var jo kvinden der, det var den kvindelige soldat (*småler*) med maskingeværet der. Og jeg ved ikke om det er tilfældigt, at vi så endte med at vælge de her to mandlige komikere? Måske følte vi os lidt mere trygge ved dem?

Erik: (.....) jeg ved ikke om vi var lidt den mandlige fløj, var lidt angst, var lidt angst overfor....  
(*flere taler i munden på hinanden.*)

Søren: Vi var lidt angst over for den kvinde der med maskingeværet.

Erik:..... jah altså, i hvert fald så kom hun ikke med, - kvinden med maskingeværet, som der var nogen, der mente også symboliserede at sætte grænser ikke (*smågrin fra mandlig deltager*). Det her, det er så engagement, og der kan man så sige ja, der har vi så også valgt en kvinde, ikke.”

I springet mellem de forskellige billeder, dynamikken, hvor man advokerer for sine egne valg og prøver at få resten til at forstå, hvorfor de også kan føle sig repræsenterede i det valg, kommer mange af de kulturelle koder omkring arbejdsliv og køn på banen. Jeg havde forestillet mig, at øvelsen ville få nye kønnede betydninger frem. Det skete ikke i særlig høj grad. Man kan sige, at det næsten har været skræmmende at se, i hvor høj grad materialet er fyldt med kønsstereotyper.

Det er genkendelige forståelser og billeder af køn, som kommer frem, ligesom interaktionsformerne mellem samme køn og de to forskellige køn er genkendelige. Det, som gør materialet så interessant, er, at man på tæt hold kan iagttage, hvordan køn gøres i en diskursiv praksis. Man kan se, hvordan køn arbejder meget aktivt i sproget og i den sociale interaktion og hvordan køn som social kategori virker grænsesættende, normsættende, betydningssættende og processtyrende.

Man kan eksempelvis identificere, hvordan kønnet gøres både i interaktionen mellem mennesker og når man konkret taler om forskelle og ligheder mellem kvinder og mænd. Køn kan åbne og/eller lukke en diskussion og koblingen køn og humor vil kunne findes i mange af båndudskriftens passager. De binære strukturer i forestillingerne om køn som forskelssættende social kategori bliver umulige at overse ligesom stereotypernes funktion i den kønnede kommunikation træder frem.

For gruppen af deltagere blev billedøvelsen en kærkommen lejlighed til at delagtiggøre hinanden i de mange overvejelser af mere dybdegående karakter, som man i moderne organisationsliv ofte ikke har tid og rum til at vende med hinanden.

Billedøvelsen åbner muligheden for at opdage, at der i det, vi ofte opfatter som individuel perception, gemmer sig en række fælles sociale og kulturelle måder at forstå verden på. Ens egne tanker og overbevisninger viser sig måske ikke at være helt så personlige, som de opleves. Af samme grund foreslog en deltager på en af mine workshops, at øvelsen skulle med på deres næste personaleseminar, ”for det var spændende at få indblik i jeres tanker.”

Øvelsen bidrager altså potentielt til ”vi-skabende” processer. De erkendelser, der opstår i øvelsens forløb, motiverer lysten til i langt højere grad at dele ideer med hinanden, og til at acceptere forskelligheder. Her er der tale om en metode, hvor både forsker og deltagere tager noget substantielt med hjem.

*Cand. comm. og ph.d. Christina Hee Pedersen er adjunkt på Kommunikation, RUC*

*Email: [chp@ruc.dk](mailto:chp@ruc.dk)*



## Referencer:

- Acker, J. (1990) "*Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organisations*" in "*Gender and society*", 4;4, 139-158.
- Barthes, Roland (1987) "*Det lyse kammer. Bemærkninger om fotografiet.*" Politisk Revy. 2. udg. København.
- Fausning, Bent (1999) "*Bevægende billeder – om affekt og billeder.*" Tiderne Skifter. København
- Geist, Uwe:
- Gunnarsson, Ewa (2002): "*Nomads and "groundeds" in flexible organisations - gendered dilemmas in balancing flexibility, mobility and stability in two Swedish organisations.*" Still unpublished paper. p. 2 .
- Gunnarsson, Ewa, Susan Anderson, Anika Vänje Rossel, Arja Lehto, Minna Salminen Carlson (2002) "*Where have all the structures gone – doing gender in organisations with examples from Sweden, Norway and Finland.*" Center for Kvinneforskning, Stockholm.
- Haavind, Hanne (red) (2000) "*Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*". Gyldendal Norsk forlag, Oslo.
- Hochschild, A.R. (1997). "*The time bind. - when work becomes home and home becomes work.*" Metropolitan books, New York.
- Kjørup, Søren (1991) *Medier og mennesker*. Dansklærerforeningen, Viborg.
- Kjørup, Søren (2002) *Semiotik*, Samfundslitteratur.
- Kvande, E. (1999) "*Kvinner i menns organisationer – 10 år etter*", Kvinneforskning, nr. 3:99, 6-13.
- Lave, Jean:
- Luhmann, Nicklas Jr. (1995) "*Social Systems.*" Stanford University Press. Stanford.
- Magnusson, Ewa. (2000): "*Studier av konsistens och föränderlighet i könsinnebörder – at arbejde med dubbla analytiska utgångspunkter*" kapitel 6 i "*Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*". Redaktion Hanne Haavind. Gyldendal Norsk forlag, Oslo.
- Pedersen, Christina Hee: "*Dialogens potentialer, refleksionens bevegelser – en vandring gennem erkendelsesrum*" i "*At begribe og bevæge kommunikationsprocesser – om metoder i forskningspraksis.*" Redaktion: Henriette Chrstrup, Arne Thing Mortensen og Christina Hee Pedersen. Papirer om faglig formidling, Kommunikation, 2001.
- Pedersen, Christina Hee: (2000): "*Det farlige og befriende vi*" *Kvinder køn og forskning*. 61-67.
- Schein, E. (1986) "*Organisationskultur og ledelse*", Valmuen.
- Søndergård, Dorte Marie (1999): "*Destabilising discourse analysis. Approaches to poststructuralist empirical research.*" i "*Køn i den akademiske organisation*" Arbejdspapir nummer 7.
- Thorlacius, Lisbeth (2002) "*Visuel kommunikation på websites.*" Roskilde Universitets Forlag, Roskilde.
- Thyssen, Ole (1998) "*En mærkelig lyst. - Om iagttagelse af kunst.*". Gyldendal., København.

---

## Fodnoter

<sup>1</sup> Jeg har arbejdet i Peru over ti år med aktionsforskning, voksenudviklingsprojekter og kønsdimensionen i disse, specielt i udviklingsbistandssammenhænge.

<sup>2</sup> Anvendelsesperspektivet ignoreres dog ikke. Ved forskningsprojektets afslutning udgives en debatbog og videoer som har medlemmerne i de involverede organisationer som målgruppe.

<sup>3</sup> Den første halvdel af workshoppen bestod af billedøvelsen. Den anden halvdel var en fremvisning af indsamlede video-interviews fra England og Holland om køn og bistandsorganisationer der. Videoen lagde op til en efterfølgende debat om køn i bistand. Ideen bag workshoppen var "noget for noget" princippet. Til gengæld for at få lov at indsamle empiri gennem billedøvelsen tilbød vi et input til en faglig diskussion, som i hvert fald officielt er centralt placeret på bistandsverdenens dagsorden. Denne idé med noget for noget havde vi lagt åbent frem i vores indbydelse til workshoppen, da vi fik aftalerne i stand med organisationerne.

<sup>4</sup> Denne "ulige" kønsfordeling er ikke analyseret til bunds, men det er tydeligt i materialet at det har en betydning for diskussionerne, at vi i den ene gruppe har en 4k-2m kombination og i den anden lige omvendt. Projektet kunne ikke styre denne del, da det i forvejen var vanskeligt at samle folk. I denne branche er der utrolig stor rejseaktivitet.

<sup>5</sup> Det viste sig meget vanskeligt at få samlet en gruppe på minimum 6 personer i Ministeriet omkring dette tema. Yderligere kunne timingen ikke være dårligere, da den nye VK regering netop var i gang med at skære ned og omprioritere internt i ministeriet.

<sup>8</sup> Ole Thyssen - foredrag om kunstens rolle på Holbæk kunsthøjskole sommeren 2002.

<sup>9</sup> Deltagerne er anonyme, men for overskuelighedens skyld har jeg givet dem fiktive navne: Kasper, Søren, Erik, Daniel, Lise og Maj.

<sup>10</sup> For en uddybning af diskussionen om "Køn i samspil" -perspektivet og "Køn som forskel" - perspektivet henvises til kapitel 1, 5 og 6 i Hanne Haavind (red): Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning" Gyldendal Norsk Forlag Oslo 2000.

<sup>11</sup> Man kunne tale om denne proces som en proces der ligner Barthes begreb "studium" – en opmærksomhed uden skarphed" Barthes citeret i Thorlacius 2002: 121.

<sup>11</sup> For en uddybning se min artikel: "Og så man godt have sans for det barokke- om humor og køn i moderne organisationsliv." (forthcoming)

<sup>12</sup> Begge organisationer har lige været ude for gennemgribende omorganiseringer endnu et fællestræk hos de organisationer som bistandsbranchen består af. Der er selvfølgelig forskel på privat firma og NGO. Det virkede som om presset i Ngo'en udover at leve op til højere rapporteringskrav og kompetenceudvikling også handlede om de politiske aspekter, f.eks. var de krav, den øgede globalisering og dennes nedbrydende effekt for udviklingslande problematikker, som skabte stress og udbrændthed i organisationen. I det private firma handlede presset mere om kunders tilfredshed, deadlines, øget rejseaktivitet og tilbudsskrivning.

<sup>13</sup> Se Gunnarsson Ewa, Susan Anderson, Anika Vänje Rossel, Arja Lehto, Minna Salminen Carlson: "Where have all the structures gone – doing gender in organisations with examples from Sweden, Norway and Finland" Center for kvindeforskning. December 2002.